



Overenskomst

mellom OnRail AS og
Norsk Jernbaneforbund

1. februar 2025 – 31. mars 2026



Norsk
Jernbaneforbund

Overenskomst
mellom
OnRail AS
og
Norsk Jernbaneforbund

01.02.2025 – 31.03.2026

INNHOLDSFORTEGNELSE

§ 1	Virkeområde	s. 3
§ 2	Prøvetid, ansettelse og oppsigelsesfrister	s. 3
§ 3	Lønn	s. 3
§ 4	Tillegg	s. 4
§ 5	Arbeidstid	s. 5
§ 6.0	Dekning av utgifter på reiser i bedriftens tjeneste	s. 9
§ 7.0	Ferie	s. 9
§ 8.0	Sosiale Bestemmelser	s. 9
§ 9.0	Pensjon	s. 10
§ 10.0	Gruppelivsforsikring	s. 10
§ 11.0	Yrkesskadebetsikring	s. 10
§ 12.0	Ansiennitet	s. 10
§ 13.0	Arbeidstøy og verneutstyr	s. 11
§ 14.0	Likestilling mellom kvinner og menn	s. 11
§ 15.0	Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse	s. 11
§ 16.0	Beredskapsvakt	s. 11
§ 17.0	Innleie og midlertidige ansettelser	s. 11

§ 1.0 Virkeområde

Overenskomsten gjelder for heltids og deltidsansatte som er medlemmer i Norsk Jernbaneforbund (NJF)

§ 1.1 Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom partene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår

Overenskomsten gjelder fra 1. februar 2025 til og med 31. mars 2026, og videre for 2 – to – år av gangen dersom ikke en av partene skriftlig sier den opp med 3 – tre – måneders varsel.

§ 2.0 Prøvetid, ansettelse og oppsigelsesfrister

Prøvetid, ansettelse og oppsigelsesfrister skjer i henhold til Arbeidsmiljøloven med følgende unntak:

- prøvetiden er seks måneder. Dersom arbeidstakeren har fravær i prøvetiden, kan arbeidsgiveren forlenge prøvetiden tilsvarende. Melding om forlenget prøvetid vil bli gitt før utløpet av prøvetiden. Under prøvetiden gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på én måned, gjeldende dato til dato. Etter prøvetiden gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på tre måneder, gjeldende fra første månedsskifte etter oppsigelsen.

§ 3.0 Lønn

3.1 Lønnsdefinisjoner

Lønnssystemet i OnRail har årslønn som målstørrelse. Månedslønn er årslønn dividert med 12

Arbeidstaker som på grunn av omorganisering plasseres i en lavere lønnet stilling beholder sin tidligere stillingslønn på overgangstidspunktet forutsatt minst to års tjeneste i høyere stilling. Lønnen reguleres kun med sentrale generelle tillegg inntil normalt lønnsnivå er nådd. Arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade plasseres i en lavere lønnet stilling beholder sin tidligere stillingslønn (med tilhørende lønnsutvikling).

3.2 Lønnssystemet

- Lønnssystemets gyldighetsområde er NJF sine medlemmer i OnRail.
- Ved ansettelse foretas innplassering på lønnsplan for vedkommende. For stillinger innen overenskomstområde skal de fastsatte lønnstitter benyttes.
- Ved pålagt tjenestegjøring i høyere stilling utbetales arbeidstaker den høyere stillingslønn, såfremt arbeids- og ansvarsområde overtas.
- Ansiennitet i lønnssystemet er basert på antall års tjeneste i OnRail.
- Kompetanse i terminaltjeneste som kompenseres i tillegg til grunnlønn.

Trucksertifikat o/10 tonn	NOK 3.700/mnd
Signalgiver	NOK 4.000/mnd

Arbeidstaker mottar kun ett kompetansetillegg, med den høyeste kompetansen man besitter.

Det forutsettes at kompetansen vedlikeholdes gjennom regelmessig bruk

Funksjonstillegg: Teamleder	NOK 1.000/mnd
Funksjonstillegg: Vognteknikker	NOK 4.000/mnd
Funksjonstillegg: Transportleder	NOK 8.000/mnd

Det er fastsatt særskilte regler for opplæring og sertifisering. Tillegg for slik kompetanse utbetales etter godkjent prøve eller sertifiseringsdato fra instruktør.

3.2.1 Lønn i OnRail

Grunnlønn, (< 2 år):	NOK 467.672
Grunnlønn, (> 2 år):	NOK 492.672

3.3 Utbetaling av lønn

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto siste virkedag i hver måned.

Alle fradrag for fravær respektive all utbetaling av bevegelige variable tillegg og overtid skjer om mulig i samband med ordinær lønnsutbetaling måneden etter den måned som nevnte fradrag og tillegg er opptjent.

§ 4.0 Tillegg

4.1 Nattillegg

For ordinært arbeid i tidsrommet kl 20.00 – 06.00 utbetales et tillegg på 45 % av timelønn per klokke. Tillegget utbetales ikke for arbeid som godtgjøres i h.h.t pkt 4.4 overtid

Nattillegget utbetales også etter kl 06.00 hvis tjenesten begynner før kl 03.00

4.3 Lørdag og søndag

Fra lørdag kl 00.00 til søndag kl. 24.00 utbetales et tillegg på 50% av timelønn per arbeidet klokke.

4.4 Overtid

Overtidsarbeid betales med 50% tillegg

Tillegget økes til 100% for overtid mellom kl. 20.00 og 06.00, for overtid på lørdager, søndager og helligdager og etter kl 13.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften.

Ved pålagt overtid samme dag/skift holder bedriften mat.

4.5 Helge- og høytidsdager

Arbeid på følgende dager betales med timelønn tillagt 100%

Første nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1 og 2 påskedag. Og 17.mai, kr, himmelfartsdag, 1 og 2 pinsedag, 1 og 2 juledag, og etter kl 13.00 på jul-, pinse og nyttårsaften samt onsdag før skjærtorsdag. Arbeid på slike dager godtgjøres med timelønn tillagt 100%, såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritid skal svare til det dobbelte av antall arbeidete timer på nevnte dager. Helligdagstillegget erstatter alle andre tillegg utenom kvelds eller nattillegg.

4.6 Delt dagsverk

Delt dagsverk kompenseres med kr. 150 per. vakt.

4.7 Tillegg for instruktører

Det gis et tillegg på kr. 500 pr. gjennomførte dagsverk som instruktør.

§ 5 Arbeidstid

5.1 generelt

Punktene i § 5 er et generelt tillegg til arbeidsmiljøloven(AML), og setter rammer for arbeidstid m.v for det personale som omfattes av disse punktene.

Avtalepartene forutsetter at reglene praktiseres slik at kravene til helse, miljø og sikkerhet fullt ut ivaretas, samtidig som tjenesteoppsett m.v skal ha som mål en mest mulig rasjonell utnyttelse av ressursene.

Når det i teksten er inntatt henvisninger til Arbeidsmiljøloven, er dette for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre den lettere tilgjengelig for brukeren.

5.2 Fravikelse av avtalen

Bestemmelsene i §5 kan fravikes ved skriftlig enighet mellom partene, men innenfor Arbeidsmiljølovens rammer.

Del I – gjelder alle arbeidstakere

5.3 Arbeidstid

Arbeidstiden i OnRail er 37,5 timer pr. uke
For øvrig henvises til AML kapittel 10

Hvis tjenesten tillater det gis det fri på følgende dager:

1.nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og .2 påskedag, 1. mai, 17 mai, kristihimmelfartsdag, 1 og 2 pinsedag, 1 og 2 juledag og fra kl. 13.00 på jul-, pinse og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag

Del II – Gjelder skift og turnusarbeidere

5.3.1 Timer og tjenestetimer

Med timer menes klokketimer og med tjenestetimer menes klokketimer tillagt tidsberegning.

5.3.2 Nattarbeid

For ordinært arbeid alle dager mellom kl 2000 og kl 0600 regnes hver arbeidet time arbeidet lik 1 time og 15 minutter

5.3.3 Arbeid på søn og helligdager

For ordinært arbeid på søn. og helligdager mellom kl 06.00 og kl.20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter

5.4 Arbeidsplan

5.4.1 Utarbeidelse av arbeidsplan

På arbeidsplanen anføres fridager og tiden for tjenestens start og avslutning. Utarbeidelse av arbeidsplan skjer etter reglene i Arbeidsmiljøloven § 10-3. Arbeidstiden stilles opp på en arbeidsplan (tjenesteliste/-turnus)

5.4.2 Drøfting og bekjentgjøring

Iverksettelse av ny arbeidsplan skal drøftes og bekjentgjøres tidligst mulig og senest 2 uker før første dag i den nye arbeidsplanen. Endringer på arbeidsplanen skal drøftes og bekjentgjøres tidligst mulig og senest 2 uker før den endrede tjenesten skal utføres. Nødvendige endringer på arbeidsplan som følge av tog innstillinger/produksjonsendringer, eller andre driftsrelaterte endringer på kort varsel er ikke gjenstand for fortløpende drøftinger. Slike endringer skal bekjentgjøres så raskt som mulig.

5.4.4 Force Majeure

Varslingsfristen settes til 24 timer i situasjoner der selskapet kan påberope seg Force Majeure /eks. ras, flom og liknende)

Dette punktet kommer ikke til anvendelse dersom omlegging skjer fordi arbeidstaker midlertidig pålegges arbeidsoppgaver av administrativ karakter, ved møter etter hovedavtalen eller dersom omlegging skjer etter ønske fra både arbeidsgiver og arbeidstaker. Medarbeidere som brukes til administrative oppgaver, samt omdisponeres til instruktørvirksomhet og andre opplæringsoppdrag inklusiv grunnopplæring dekkes ikke av varslingsfristen.

5.5 Daglig arbeidstid

5.5.1 Dagsverkets lengde

Med hjemmel i AML (§ 10-5 nr.2) er partene enige om at dagsverkbegrensningen er 10 timer

Et minste dagsverk skal være på minst 5-timer

Ved enighet mellom partene kan dagsverkslengden økes til 12,5 timer

5.5.2 Delt dagsverk

Et dagsverk kan ikke settes opp i mer enn 2 deler, og skal ikke overstige 16 timer

5.5.3 Hviletid mellom dagsverk

Det kan avtales hviletid mellom dagsverk på minst 8 timer, jfr AML § 10-12.

5.6 ukentlig arbeidstid

5.6.1 Gjennomsnittsberegning av ukentlig arbeidstid

Arbeidstiden gjennomsnittsberegnes etter reglene i AML § 10-5 nr.2, over 52 uker på en slik måte at en uke kan inneholde 48 timer.

Dagsverk som går over dato regnes til den uke hvori største del av dagsverket faller med utgangspunkt i dagsverkets begynnelse eller avslutningstidspunkt.

Det skal ordinært ikke være mer enn 5 dagsverk i gjennomsnitt per uke, men ikke mer enn 6 dagsverk i en enkel uke

5.7 Hvile og spisepauser

Dersom arbeidstida er over 5 1/2 time i døgnet, skal arbeidet avbrytes med minst en hvilepause. Pausen skal være av minst en 1/2 times varighet hvis dagsverket er på 8 timer eller mer.

Arbeidstakerne skal forlate arbeidet i pausen med mindre driften i disse er helt innstilt. Når forholdene gjør det nødvendig kan pausen forskyves, men slik at den skal tas ved første anledning.

Når virksomhetens art gjør det nødvendig, kan arbeidsgiveren i stedet for pause som nevnt i første ledd, la arbeidstakerne innta sine måltider i pauser under arbeidets gang og slik at arbeidstakerne, om nødvendig, hele tida må oppholde seg på arbeidsstedet. I slike tilfeller og i tilfeller hvor det ikke finnes tilfredsstillende spiserom eller hvilerom, skal pausen anses som en del av arbeidstiden.

Pausen, skal, i den grad rasjonell drift tillater det, legges mest mulig til midten av dagsverket.

Forskyves pausen til før alminnelig arbeidstids slutt, regnes den med som en del av den alminnelige arbeidstiden.

Når arbeidstaker blir pålagt overtidsarbeid av mer enn to timers varighet etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstakeren først gis en pause på minst en halv time. Når forholdene gjør det nødvendig kan denne pausen kortes ned eller forskyves. Pauser som legges etter alminnelig arbeidstids slutt godtgjøres som overtid, men regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide overtid etter AML's § 10-6.

5.8 Ukentlig fritid

5.8.1 Ukefridag

Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Ukefridagen skal tiltres kl. 1700 eller tidligere dagen før, og vare til kl. 06.00 dagen etter. Slike fridager skal så langt mulig legges til søndager, og i gjennomsnitt minst annenhver søndag.

Ingen kan beordres til ekstraordinær tjeneste på frisdag mer enn en gang i løpet av en 5-ukers periode.

5.8.2 Ekstrafridag

I tillegg til ukefridagen skal det gis en ekstrafridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridagen skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen og skal i dette tilfellet ikke tiltres senere enn kl. 21.00. dagen før ekstrafridagen og vare til kl. 03.00 dagen etter.

Partene er enige om at denne regelen kan fravikes av hensyn til behovet for effektiv drift.

Ekstrafridagen i sammenheng med ukefridag skal minimum være 60 timer. Dette gjelder selv om friperioden går over ukeskillet.

Ekstrafridag som ikke legges i sammenheng med ukefridag eller turnusfridag skal bestå av min 33 timer.

Uke- og ekstrafridager skal tildeles slik at det i gjennomsnitt gis fri annenhver lørdag/søndag.

5.8.3 Turnusfridag

Turnusfridager, markeres på tjenestelisten med «T», og er fridager utover de lov- og avtalebestemte. Slike dager skal gå over dato.

Etter drøfting av endring av arbeidsplan kan turnusfri bortfalle

5.8.4. Fridag på Helge eller høytidsdag

Dersom ukefridagen, ekstrafridagen eller turnusfridagen legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstrarfri fra et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde (7 ½ timer). Dagsverket regnes med i turnus. Viss driften tillater det skal fritiden fortrinnsvis gis enten i foregående eller etterfølgende uke.

Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende arbeidstiden på en normal arbeidsdag.

Ved pålagt teneste på slike dager ytes kompensasjon etter § 4 punkt 4.4. For fridager som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jfr § 4 punkt 4.5) ytes ingen godtgjørelse.

5.8.5 Ombytte av fridag

Dersom en arbeidstaker blir satt til teneste på en fridag med lenger varsel enn 14 dager, skal denne erstattes med en ny fridag senest i løpet av etterfølgende uke, i tillegg utbetales timelønn for 4 timer. I de tilfeller en arbeidstaker får annen arbeidsplan pga. langtidsfravær,

kurs og instruktørtjeneste (meir enn 14 dager) kommer ikke bestemmelsen om ombytte av fridag til anvendelse.

§ 6 Dekning av utgifter på reiser i bedriftens tjeneste

Utgifter til reise og andre utlegg ved tjenestereiser dekkes etter regning, på rimeligste måte i hht forutsetninger/omstendigheter og etter skriftlig forhåndsavtale med leder.

Reiser i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid. Reisetid utover 1 time ordinær arbeidstid beregnes som ½ tid. Reisetid mellom kl 2200 og 0600 regnes ikke som arbeidstid når arbeidstaker er tilstått sovekupe på tog. Pålagte reiser til/frå konferanse, kurs og møter initiert av OnRail regnes som tjenestereiser.

§ 6.1 Skifte av teneste sted

Alle faste eller midlertidige endringer av tjenestested skal drøftes med tillitsvalgte. Eventuelle kompensasjonsordninger avtales med den enkelte. Ved faste endringer av tjenestested skal man ta hensyn til belastningen for den enkelte berørte arbeidstaker, jf. intensjonene i Arbeidsmiljøloven.

§ 7 Ferie

I henhold til Ferieloven har alle som omfattes av denne overenskomst 5 (6) ukers ferie (30/36 virkedager) hvorav 5 virkedager er avtalefestet ferie. Feriepenger utbetales i juni måned.

Som hovedregel skal ferien avvikles på følgende måte: 3 uker sammenhengende hovedferie, 1 uke samlet, samt inntil 5 enkelt dager (1 dagsverk er lik en ferie dag). Det er ikke mulig å plassere enkelt dager i tilknytning til hovedferie.

Ferieavviklingen skal ellers så langt det er driftsmessig mulig tilpasses den enkeltes ønsker og behov. Arbeidstakere med barn i skolepliktig alder skal prioriteres i skolens sommerferie. Det praktiseres puljeinndelt sommerferie med rullering .

Ved behov kan hovedregelen drøftes mellom partene. Søknadsfrist og gjennomføring av årets ferie drøftes årlig mellom partene.

Det kan inngås skriftlig avtale om avvikling av forskuddsferie på inntil 12 virkedager og overføring av inntil 12 virkedager ferie til det påfølgende ferieår. Forskuddsferie og overføring av ferie ut over dette kan ikke avtales. Det betales ikke feriepenger under forskuddsferie.

§ 8.0 Sosiale bestemmelser

8.1 Lønn ved rett til syke-, svangerskaps-, foreldre-, eller adopsjonspenger, amming eller omsorg for barn

Arbeidstakere med rett til sykepenger, etter bestemmelsene i folketrygdloven skal være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn, inkludert alle tillegg, i henhold til sin heltids- eller deltidsstilling under fraværet, uten hensyn til bestemmelsene i G-reguleringen i arbeidsgiverperioden (inntil 16 kalenderdager ved sykefravær).

8.3 Permisjon

Ved permisjon med lønn betales grunnlønn samt alle tillegg i henhold til arbeidsplan.

Ved permisjon uten lønn utbetales det ikke lønn eller godtgjøringer, men arbeidstager beholder sin stilling og sitt ansettelsesforhold til Onrail AS.

§ 9 Pensjon

Partene er enige om følgende pensjonsvilkår for ansatte i Onrail AS. Innbetaling obligatorisk tjenstepensjon har tilbakevirkende kraft fra da den enkelte ble ansatt i Onrail. Avtalen med Nordea har virkning fra 1.4.21

9.1 Pensjonsgrunnlaget

Pensjonsgrunnlaget skal bestå av all lønn, grunnlønn og faste- og variable tillegg (variable tillegg legges inn i avtalen med Nordea.) Overtid for merarbeid, diett og kostgodtgjørelse og refusjoner inngår ikke i pensjonsgrunnlaget. Ansatte i lavere stillingsprosent enn 100 % opptjener pensjon for merarbeid inntil 100 % stilling. Kriteriene skal sammenfalle med Lov om innskuddspensjon.

9.2 Innskuddssatser ved sparing til alderspensjon

Består av 5,5% av medlemmets pensjonsgrunnlag mellom 0-12 G og et tillegg på 10 % av pensjonsgrunnlaget mellom 7,1-12 G.

9.5 Avtalefestepensjon (AFP)

Bedriften er medlem av AFP, sliterordningen og O/U-ordningen i fellesordningen for AFP.

§ 10 Gruppelivsforsikring

Dersom det utbetales erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelser etter denne bestemmelsen.

Hvis arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp på 20 G

§11 Yrkesskadeforsikring

Arbeidstaker er forsikret i tråd med lovens krav.

11.1 Lavere lønnet stilling

Ved overføring til lavere lønnet stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren sin tidligere stillings grunnlønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.

§ 12 Ansiennitet

1. Ansiennitet beregnes fra da ansatte ble tilsatt.
2. Permisjoner som ikke avbryter konsern ansienniteten i OnRail:

- Permisjon med hel eller delvis lønn.
- Permisjon ved oppdrag i fagbevegelsen og for å utføre offentlige verv.
- Permisjon med uførepensjon dersom vedkommende innen 1 år kommer tilbake i arbeid.
- Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.
- Permisjon uten lønn for bedriftsrettet utdanning.
- Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, siviltjeneste og sivilforsvarstjeneste.

Partene kan i særlige tilfeller drøfte andre typer forhold/permisjoner som kan inngå i ansiennitet.

§ 13 Arbeidstøy og verneutstyr

Bedriften holder nødvendig arbeidstøy og verneutstyr for de grupper som har behov for dette.

Arbeidstøy og verneutstyr skal være tilpasset bruker i den hensikt å gi den enkelte en best mulig arbeidssituasjon.

§ 14 Likestilling mellom kvinner og menn

Partene er enige om å fortsett arbeidet med å tilrettelegge forholdene slik at kvinner og menn gis like muligheter til å delta i de forskjellige arbeidsoppgaver hos OnRail.

Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelse og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

Gravide har rett til høvelig arbeid under graviditet uten reduksjon i inntekt.

§ 15 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse

Partene er enige om å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette og arbeide frem til ordinær pensjonsalder

§ 16 Beredskapsvakt

Beredskapsvakt lønnes med en tredjedels timelønn pr. time.

§ 17 Innleie og midlertidige ansettelser

Innleie skal drøftes, Jfr. AML 14-12.

Vikarer i turnus følger minstelønn i relevant stillingsgruppe.



Protokoll

Møte: Meklingsmøte mellom NLF og OnRail AS

Dato: 28.02.2025

Til stede for OnRail AS: Hennig Aandal og Trond Helland

Til stede for NJF: Petter Trønnes, Tone Faugli, Lene Elin Skibenes Danielsen, Sunniva Svensson Hexeberg, Torfinn Hoverstad og Kristian Brustad.

Meklingsmøte mellom Onrail og NJF- opprettelse av overenskomst og lønnsforhandlinger 2024.

- Partene er enig om opprettelse av ny overenskomst mellom NJF og OnRail AS. Denne har virkning fra 01.02.2025.
- Partene er enig i at dagens arbeidskontrakter for eksisterende ansatte uten tariff-klausuls får lønnsfrys på ubestemt tid. Ansatte med lønnsfrys kan frivillig bytte til nåværende arbeidskontrakt og gjeldende overenskomst når de ønsker.
- Partene er enig i at følgende skal være tema på neste hovedforhandling 2026. For disse punktene se overenskomst mellom OnRail AS og NLF:
 - Utlegg for NAV-ytelser ved sykdom, foreldrepermisjon mm..
 - Lønn under militærtjeneste
 - Velferdspermisjoner
 - Uførepensjon
 - Forsikring ved død
- Partene er enig om lønnsøkning på ny overenskomst gjeldene fra 01.04.2025. Nye satser er som følger:

◦ Grunnlønn, (< 2 år):	NOK 484.040
◦ Grunnlønn, (> 2 år):	NOK 509.916.
- Partene er enige om at § 9 Pensjon og § 10 Gruppelivsforsikring i fremforhandlet overenskomst, også er gjeldende for Norsk Jernbaneforbunds medlemmer som går på dagens arbeidskontrakt for eksisterende ansatte.
- Partene er enige om å diskutere manglende lønnsvekst for ansattgrupper unntatt overenskomstens lønnsbestemmelser i 2025 i forbindelse med tariffoppgjøret i 2026. Selskapets økonomiske situasjon, samt lønnsvekst for andre grupper i selskapet i 2025 blir en del av denne diskusjonen.
- Partene har en felles målsetting om at alle grupper i selskapet skal ha samme lønnsvekst som sammenlignbare grupper i samfunnet over tid, i tillegg til at lønnsnivåene bør ligge på bransjenivå.

For OnRail AS

Daglig leder
Henning Aandal

For NJF

Petter Trønnes



Best sammen!



Norsk
Jernbaneforbund

Møllergata 10, 0179 Oslo - Telefon: 23 06 83 53
E-post: njf@njf.no - www.njf.no